

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 17 日現在

機関番号：26401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2013

課題番号：23593176

研究課題名(和文) スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラムの開発

研究課題名(英文) Development of the educational program that promotes the role performance of chief floor nurses in terms of staff development

研究代表者

坂元 綾 (SAKAMOTO, AYA)

高知県立大学・看護学部・助教

研究者番号：90584342

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,900,000円、(間接経費) 870,000円

研究成果の概要(和文)：インタビューとアンケート調査から、スタッフ育成における病棟看護師長の役割には、主体的な学びへの支援、受容と承認などがあり、聞く・承認などのスキルを活用していることが明らかとなった。病棟看護師長の役割を促進するためには、スタッフが受け入れられ、認められていると思える雰囲気づくりと自主性を引き出す支援を看護師長教育の教育内容に含むことが必要であると考え、これらを取り入れた教育プログラムを作成した。

研究成果の概要(英文)：The interviews and questionnaire surveys have identified the role of the chief floor nurses in terms of staff development as acceptance, recognition and support for autonomic learning and that they were utilizing their skills of hearing and accepting for staffs. Regarding it necessary to create an atmosphere of acceptance and recognition for staffs nurses education in order to promote the role of chief floor nurses, we have created the educational program that adopted the above criteria.

研究分野：医歯薬学

科研費の分科・細目：看護学・基礎看護学

キーワード：看護学 病棟看護師長 スタッフ育成 役割遂行

1. 研究開始当初の背景

(1) 看護師長に求められている役割

医療制度改革や高度医療の進展、平均在院日数の変化、多様な慢性疾患を抱える後期高齢者の増加などにより今日、社会が看護に期待する役割が拡大している。看護管理者は、これらの動向を視野に入れ、効率的で質の高い看護サービスを提供することが求められており、看護師の看護実践能力や意識を高めていくことが重要である。2010年4月からは新人看護職員の卒後臨床研修制度が開始され、看護の質向上、医療安全の確保、早期離職防止の観点から、新人看護職員研修は不可欠であり、施設での実施も努力義務となっている。新人看護師や中堅看護師・ベテラン看護師に対する看護師長の指導・支援が個々の看護師の成長へ繋がり、臨床での看護師長の人材育成の役割は重要である。

(2) 看護師長教育の現状と課題

看護管理者教育として、日本看護協会が行っている認定看護管理者研修があり、研修による看護管理者の管理能力の向上が認められている(坂元,2010a)。しかし、樋本ら(2008)は看護管理者の看護管理能力の向上は、認定看護管理者研修によるものではなく、制度改革などに対応を迫られた看護管理者の自己啓発によるものであり、認定看護管理者研修は知識の構築や応用が困難であると述べている。また、認定看護管理者研修は長期の研修期間を要し、すべての看護師長が受講できる現状にはない(坂元,2010b)。一方院内教育においては、看護管理者の能力開発としてマネジメントラダーを導入し、育成を図っている。しかし、導入している施設は少なく(坂元,2010b)多数の施設はその時々トピックスを取り上げ、単発的に教育を行っており体系的な教育体制が整っていない。OJTにおいては、日々の管理行動の中で、委員会やプロジェクトチームの活動・運営での責任者としての活動をとおり、看護師長教育

が行なわれている。看護師長育成の責任者は組織図上看護部長にあるが、看護部長一人が管理できる人数には限りがあり、看護師長全員を細やかに育成することは困難であり、看護師長が現場で困ったり、相談したいと思ってもタイムリーに対応できないことが多い(吉田,2007)。これらのことから、組織において看護師長の教育が急務となっている。

(3) スタッフ育成の課題と研究の動向

看護管理者は、現場の課題に取り組んでいるが、98.0%の看護管理者が人材育成において悩みを抱えている。具体的には中堅看護師の能力開発や職業意識の低さ、新卒看護師の技術不足、あるいは基礎教育背景と異なるメンバーへの教育的対応の困難感などである(横山ら,2004;白鳥ら,2004)。さらに、看護管理者自身が能力開発の必要性を認識している(白鳥ら,2004)が、申請者の経験において人材育成における自身の役割を十分に理解しているとは言い難い看護師長の存在を認めた。

稲田(1996)は、中間管理者の役割遂行状況を客観的に評価するために、看護管理者の基本的管理能力の指標とした「婦長機能評価表」を作成している。これは、看護管理能力の自己評価や看護管理者教育に活用され(横山ら,2004;樋本ら,2008)、今日ではさらに、教育や経営能力などの項目が加えられている(ニッ森ら,2006)。しかし、これらは、看護管理能力に視点をおいた看護師長評価であり、看護師長の役割が明確にされているとは言えない。看護師長の人材育成の関わりについては、新人看護師に対する看護師長の対応(高谷,2008)やプリセプターシップにおける看護師長の支援(伊津ら,2008)が明らかにされているが、人材育成における看護師長の役割についての研究は少なく、そしてスタッフ育成における病棟看護師の役割の実態を明らかにした研究は見あたらない。これらを明らかにし、病棟看護師長の役割遂行の

程度を高めることの必要性を示唆した(坂元,2010a)

以上のことから、看護の質向上に向けての看護師長教育という組織ニーズに応えるため、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の促進を目的とした教育が重要と考え、本研究に着想した。

2. 研究の目的

本研究は、看護師長の人材育成について組織の視点からスタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラムを作成することを目的とする。

3. 研究の方法

(1) 研究のステップ

本研究は、次の7つのステップを踏んだ。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割と役割遂行に必要な知識・技術の抽出

スタッフ育成における病棟看護師長の役割と役割遂行に必要な知識・技術を明らかにするため、面接調査を実施した。A県内の300床以上の病院をピックアップし、看護部門長に、研究協力への承認を得、病棟看護師長(看護師長経験年数3年以上)6名に対しインタビューガイドを用いた半構成的面接法で面接を行った。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割と遂行の程度及び役割遂行に必要な知識・技術を明らかにする質問紙作成

面接調査で得られたデータを基にスタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の程度及び役割遂行に必要な知識・技術を明らかにする質問紙を作成した。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の程度及び役割遂行に必要な知識・技術に関する質問紙調査の実施

全国の300床以上の病院に勤務する病棟看護師長を対象に300名程度の有効回答が得られるように600名を対象とした。全国の300床以上の病院をピックアップし、看護部門長にアクセスを行い、看護部門長の研究協力の

承認を得た。看護部門長に、人数分の質問紙を送付し、対象者の選定及び質問紙の配布方法を添付した文書にて説明を依頼した。研究対象者には研究依頼書にて調査の目的、内容を説明し、質問紙の返信をもって研究協力への意思とし、文書にて説明した。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の程度及び知識・技術の明確化

質問紙調査で得られたデータを統計学的に分析し、記述統計量を算出し、構造解析を行った。分析にはSPSS18.0 J for Windowsを用いた。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラム(案)の作成

ステップの結果を基に、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラム(案)を作成した

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラム(案)の評価と洗練化

作成した教育プログラム(案)に関し、看護部長・看護師長からの意見を集約し、教育プログラム(案)の洗練化を行った。

教育プログラム(案)修正版を用いた研修の実施と評価

対象施設は、事例検討会などを通して交流のある病院の看護部門長に協力を得、病棟看護師長10名程度を対象に、作成した教育プログラム(案)修正版に基づき、研修を開催した。終了後研修に対する意見や感想をアンケートで収集し、また研修後の自己評価から教育効果の確認を行い、その結果から教育プログラム(案)修正版の改善点を抽出し、プログラムを洗練化することとした。

(2) 倫理的配慮

高知女子大学看護研究倫理審査委員会の審査を受け承認を得た。研究協力施設及び対象者に対して、文章及び口頭にて研究の主旨・方法、危害が加えられない権利、自己決定権、プライバシー及び匿名性が保護される権利について説明した上で、研究参加の意思

を確認し、同意が得られた方のみを対象とした。質問紙調査においては、質問紙の投函をもって同意が得られた方のみを対象とした。質問紙は無記名で収集し、返信は対象者が直接投函することとした。

4. 研究成果

(1) スタッフ育成における病棟看護師長の役割の抽出

研究協力者は、一看護単位の病棟運営を管理する看護管理者で、看護師長経験が3年以上あり、研究の主旨について同意の得られた7名であった。7名全員が女性で、臨床経験年数は15年から36年、看護師長経験年数は3年から7年であった。認定看護管理者教育課程セカンドレベルを受講している者は5名で、1名は教員歴があった。

分析の結果、スタッフ育成において病棟看護師長が行っている役割として、【関係づくり】【個人の理解】【方向性の提示】【成長促進支援】【評価】の5つが抽出された。そして、病棟看護師長のスタッフ育成における役割には、スタッフ育成への雰囲気作りとスタッフの自己決定学習を促進する支援の2つの特徴があると考えられた。

このことからスタッフ育成における病棟看護師長の役割を促進するためには、スタッフが受容され、支持されていると思える雰囲気づくりと自発性や自主性を引き出す支援を看護師長教育の教育内容に含むことが必要であると考えた。

(2) スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の程度と知識・技術の明確化

文献検討と(1)の結果から、スタッフ育成における病棟看護師長の役割を45項目、活用する知識・技術を7項目とし、計52項目の質問紙を作成した。I-T 相関については0.7以上の項目、天井・床効果を認めた項目は削除し、最終的に42項目とした。

財団法人日本医療機能評価機構発表(2013年5月1日現在)による認定病院2401施設より、一般病床数が300床以上を有する病院

を抽出し、各施設に在職している病棟看護師長に質問紙を配布した。研究協力の得られた40施設の病棟看護師長433名に配布し、283名(回収率65.4%)から返送があり、有効回答の218名(有効回答率99.1%)を分析対象とした。

病棟看護師長の看護経験年数は平均27.2年(SD5.9)で、現在の職位の経験年数は平均5.0年(SD4.9)であった。

スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行の程度と活用している知識・技術が明らかになった。役割遂行の程度が高かったのは、<精神的問題への対応><意欲阻害問題への対応><期待内容を示す><ネガティブ評価への配慮><認める、褒める><雰囲気づくり>などであった。病棟看護師長は、精神面のサポートを行うなどの成長を促進させる支援や役割を与えたり、承認することで動機づけを行っていた。

役割遂行の程度が低かったのは、<看護観の把握><強み・弱みへの気づき><個人の方向性の提示><課題の提示><振り返りの場の設定>などであった。病棟看護師長は、個人の強みや看護観を把握することができていたとは言えなかった。スタッフへの方向性の提示については、病棟看護師長が提示するものではなく、スタッフ自らが明確にするものであると捉えていることが考えられた。

因子分析(最尤法、プロマックス回転)を行い、8因子が抽出された。その後因子負荷量が3.9以下の項目を除去し、分析を繰り返し、最終24項目5因子構造を確認した(累積寄与率49.90%、Cronbach's α 0.92)。スタッフ育成における病棟看護師長の役割を第1因子“主体的な学びへの支援”、第2因子“受容と承認”、第3因子“方向性の把握”、第4因子“能力・状況把握”、第5因子“ビジョンの表明”と命名した。

知識・技術で最も活用しているものは、【関

くスキル】で、次いで【承認のスキル】【質問のスキル】【面談のスキル】であった。

これらのことから、スタッフ育成における病棟看護師長の役割を促進するためには、主体的な学びへの支援、スタッフが受容され、支持されていると思える承認のスキルを看護師長教育の教育内容に含むことが必要であると考へた。

(3) スタッフ育成における病棟看護師長の知識・技術と役割遂行の関連

スタッフ育成における病棟看護師長の知識・技術を目的変数とし、役割遂行を説明変数として重回帰分析 (Stepwise 法) を行った (表 1)。

<表 1 スタッフ育成における病棟看護師長の知識・技術と役割遂行の関連>

目的変数(スキル)	聴(場所)の配慮	具体的にほめる	肯定的な問いかけ	意志決定の促し	面接手法の活用
決定係数 R ²	0.25	0.39	0.36	0.32	0.27
標準偏回帰係数=有意水準					
説明変数(役割)					
言動や態度を見せる		0.17 **			
雰囲気づくり	0.14 **				0.14 **
キャリアニーズの把握	0.18 **				0.15 **
方針を示す		0.14 **	0.13 **		
病棟課題を示す				0.15 **	
期待内容を示す		0.14 **	0.14 **		
研修参加の促し					0.14 **
能力に応じた研修参加	0.16 **	0.15 **	0.14 **	0.18 **	
経験の調整				0.16 **	
後ろ姿を見せる				0.18 **	0.18 **
経験を伝授			0.13 **		
ポジティブな声掛け	0.24 **				0.20 **
認め、褒める		0.32 **	0.27 **	0.23 **	

重回帰分析の結果、病棟看護師長の知識・技術に最も影響していた役割は、<能力に応じた研修参加>で、次いで<認める、褒める><ポジティブな声掛け><雰囲気づくり>などであった。このことから、スタッフ育成における病棟看護師長は、【承認のスキル】【質問のスキル】などを使い、主体的な学びへの支援を行い、スタッフを受容し、承認していると考えた。

(4) 教育プログラム(案)の作成

面接調査と質問紙調査の結果を基に、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行を促進する教育プログラム(案)を作成した。教育対象は、看護師長1年目の看護師長とし、教育プログラムは、第1回から4回開催とし

た。第1回目は off-OJT として、自発性や自主性を引き出すために、成人教育の基礎を理解することを研修目標とし、成人学習について、成人学習者の特性、成人学習理論についての講義を2時間実施することとした。第2回目は、スタッフを支援するコミュニケーションスキルを学ぶコーチング・ティーチングについて講義を行い、ロールプレイング技法を活用した集合研修を行う内容とした。その後の内容を次のように計画した。3ヵ月後に第3回目を実施する。研修前に、スタッフ育成における病棟看護師長の役割遂行尺度を使用し、実施した成果について自己評価を行う。そして自己の課題について参加者とともにリフレクションを行い、スタッフへの関わりについて振り返る。他の参加者からの助言も踏まえ課題解決の糸口をつかむ場とする。時間は2時間とする。更に3ヵ月後に第4回目を実施する。3回目と同様に自己の成果について自己評価を行い、役割遂行の程度について前回との比較し効果を確認する。課題については参加者とともにリフレクションを行い、スタッフへの関わりについて振り返る。他の参加者からの助言も踏まえ課題解決の糸口をつかむ場とする。

各研修終了後、研修に対する意見や感想をアンケートで収集し、また研修後の自己評価から教育効果の確認を行い、その結果から教育プログラム(案)の改善点を抽出し、プログラムを洗練化することとした。

(5) 教育プログラム(案)の評価と洗練化

作成した教育プログラムの試案について評価を得るために、看護部長、現任教育担当の経験がある看護師長から、教育プログラム(案)について以下のような意見が出された。

- ・研修時間は平日ではなく土日を使い、時間を十分に確保したほうがよい。
- ・成人学習理論、コーチングなどの講義内容については、看護師長1年目ではなく、副看護師長から開始し、看護師長となった際に更に深める内容でもいいのか。
- ・コーチングのロールプレイングについては、

同僚で実施するには抵抗感があり、十分な学習効果得られない可能性があるため DVD を活用し事例について検討する内容としてはどうか。

- ・判断力や問題解決能力、プレゼンテーション能力なども高める必要がある。
- ・個人面談などを活用し、看護師長の成果を認め、達成感が得られるように支援していくことが必要である。

これらの意見を踏まえ修正し、教育プログラム(案) 修正案とした。

(6) 今後の展望と課題

今後、洗練化した教育プログラム(案) 修正案を用いて、病棟看護師長研修を実施する予定である。終了後研修に対する意見や感想をアンケートで収集し、教育プログラムの改善点を抽出し、プログラムの修正を行う。研修後の自己・他者評価から教育の効果を確認することも必要である。

また、スタッフ育成に関しては、看護師長になるスタッフのときから新人看護師などに教育的に関わっているため、今後どのような時期から、どのような対象に行くと効果的なのか、さらに教育プログラムの内容についても検討が必要であると考えられる。

引用・参考文献

- ・ Knowles M.S, 成人教育の現代的実践 - ベタゴジーからアンドラゴジーへ: 堀勲夫・三輪健二訳, 鳳書, 2002
- ・ 上泉和子編集: ナースマネージャーが身につけたい 人を育てる 12 のワザ, 看護展望, 36(2), 2011
- ・ 坂元綾: スタッフ育成における病棟看護師長のかかわり, 高知女子大学看護学研究科 平 21 年度修士論文, 2010a
- ・ 坂元綾, 山田覚: スタッフ育成における病棟看護師長のかかわり - 病棟看護師長の役割遂行の程度 -, 第 14 回日本看護管理学会年次大会講演抄録集, p. 110, 2010b
- ・ 白鳥さつき他: 中間管理者のメンバー育成と自己能力開発の意識に関する研究, 日本看護学会誌, 13(2), p64-75, 2004
- ・ 樫本和代, 浅尾由美他: 看護管理者教育の

課題 自己評価調査の先行研究との比較から, 日本看護管理学会年次大会抄録集, 12 号, p. 105, 2008

- ・ ニッ森栄子他: 看護師長の看護管理遂行測定尺度作成の試み, 日本赤十字北海道看護大学紀要, 第 6 巻, p. 37-45, 2006
- ・ 松浦正子: スタッフを「自ら学ぶ看護師」に育てる! 看護師長の「超」指導力アップ術, メディカ出版, 2013
- ・ 村田由香他: スタッフマネジメントにおける看護師長のケアリング, 日本赤十字広島看護大学紀要, 13, p9-17, 2013
- ・ 横山利枝: 看護管理者の自己評価に関する意識とこれからの看護管理者教育の課題 婦長機能評価マニュアルによる基本的能力評価, 上武大学看護学研究所紀要, (2), p107-114, 2004
- ・ 吉田二美子: 看護師長の選定と育成の方法 ジュニア・マネージャーの重要性, 看護管理 7(10), p836-842, 2007

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 1 件)

坂元綾, 山田覚, 長戸和子: スタッフ育成における病棟看護師長の役割, 高知県立大学紀要 看護学部編, 査読有, 第 63 巻, p39-49, 2014

[学会発表](計 1 件)

坂元綾, 山田覚, 長戸和子: 病棟看護師長のスタッフ育成における役割, 第 17 回日本看護管理学会, 2013 年 8 月 25 日, 東京ビックサイト

6. 研究組織

(1) 研究代表者

坂元綾 (SAKSMOTO AYA)
高知県立大学・看護学部・助教
研究者番号: 9 0 5 8 4 3 4 2

(2) 研究分担者

山田覚 (YAMADA SATORU)
高知県立大学・看護学部・教授
研究者番号: 7 0 3 2 2 3 7 8

長戸和子 (NAGATO KAGUKO)
高知県立大学・看護学部・教授
研究者番号: 3 0 2 1 0 1 0 7